

Esponda, María Alejandra; Basualdo, Victoria

Abordajes sobre la tercerización laboral en América Latina: Aportes y perspectivas

VIII Jornadas de Sociología de la UNLP

3 al 5 de diciembre de 2014

Cita sugerida:

Esponda, M.; Basualdo, V. (2014). Abordajes sobre la tercerización laboral en América Latina: Aportes y perspectivas. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, 3 al 5 de diciembre de 2014, Ensenada, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4667/ev.4667.pdf

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5

Abordajes sobre la tercerización laboral en América Latina: aportes y perspectivas

Alejandra Esponda (Flacso/ Unaj/UNaM) aleesponda@ gmail.com

Victoria Basualdo (Flacso/ Conicet) basuvic@yahoo.com.ar

Introducción

Esta ponencia propone una aproximación a una problemática que, aunque de inmensa relevancia, sólo recientemente ha comenzado a adquirir mayor importancia en distintos ámbitos de investigación y producción, sean académicos o político- sindicales (gubernamentales y no gubernamentales) en América Latina. Intentaremos aquí realizar una contribución al análisis del fenómeno de la tercerización en América Latina en las últimas décadas, a partir de una aproximación sintética a los distintos abordajes y aportes que se han realizado en 7 países de América Latina -Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Uruguay, México y Venezuela, que fueron seleccionados, tanto por el volumen de trabajos disponibles sobre la problemática, que permitía reconstruir ciertas dinámicas y tendencias, como porque reflejan, aún con puntos en común, una diversidad de trayectorias y formas que asume este fenómeno. Nos proponemos dar cuenta de dichos aportes aquí en forma muy breve y limitada, como un punto de partida necesario para comenzar a realizar un diagnóstico de la situación de la tercerización y de sus consecuencias sobre la clase trabajadora.

A la hora de realizar este trabajo, nos hemos enfrentado a serias dificultades metodológicas, ya que a pesar de reconocer la importancia y virtudes de muchas de las investigaciones que nos han servido de insumo, también somos conscientes de que en la mayoría de los casos resultan ser análisis limitados y parciales. Estas dificultades se vinculan, en primer lugar, con la complejidad del concepto de tercerización, que comprende un conjunto de formas jurídicas y de relaciones de hecho. Partiremos aquí de la concepción de que la tercerización se produce cuando una empresa establece un contrato con terceros, confiándoles el cumplimiento de actividades que pueden ser de apoyo o periféricas, simplemente descentralizadas en relación a la organización originaria, o incluso parte central de las tareas desempeñadas. Una vez celebrado el contrato, ya no son terceros, sino que son partes de un contrato, pero siguen siendo terceros (o pretenden serlo) respecto del mundo de relaciones laborales de la empresa. En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo estas relaciones se describen con la expresión “relaciones triangulares”, que hace referencia a

la ejecución de obras y prestación de servicios, y al suministro de personal mediante contratos comerciales. Se considera a estas dos categorías como generadoras por excelencia de estas relaciones triangulares.

A las diferencias de definición en cada uno de los países referidos, se suma el hecho fundamental de que carecemos de estadísticas estatales específicas para abordar la problemática, como así también del acceso a datos oficiales sobre la tercerización laboral. En segundo lugar muchos de los investigadores e investigadoras abocadas a la temática, hemos realizado estudios de caso, que si bien resultan importantes por los sectores y empresas investigados, no dejan de ser estudios parciales, y en muchos casos limitados por las dificultades de financiamiento y de integrar equipos de trabajo interdisciplinarios que tengan capacidad de realizar estudios más abarcativos.

Más allá de estas aclaraciones necesarias a la hora de presentar la ponencia, queremos enfatizar la necesidad de avanzar en un análisis de la problemática en términos regionales, ya que se trata de tendencias mundiales y de estrategias empresariales que no sólo trascienden el nivel nacional, sino que en muchos casos han sido implementadas en la región de manera contemporánea a la fuerte profundización de políticas neoliberales desde mediados de los 70. El diálogo con al menos parte de la producción realizada en algunos países clave de América Latina nos parece entonces de gran importancia para poder reconstruir dinámicas y transformaciones regionales que las miradas locales o nacionales no permiten develar. Estos casos, a los que tomamos únicamente como punto de partida, permiten visualizar que en muchos casos la implementación de estas políticas se logró tempranamente a partir de la represión a la clase trabajadora como lo atestiguan -como casos extremo- las dictaduras que aplicaron el terrorismo de Estado en Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. Muestran también que durante los años 90 estas políticas se profundizaron fuertemente en procesos democráticos a partir de la adhesión de los distintos gobiernos a los postulados del llamado Consenso de Washington, y que a partir de este período pueden verse procesos de tercerización en diversas actividades económicas, ya sea en la industria, los servicios, el agro e incluso en el ámbito estatal.

Como insumo principal para la realización de esta ponencia, retomamos algunos fragmentos de un libro publicado recientemente en el que abordamos, junto a otros autores, la

problemática de la tercerización, sus orígenes e impactos en América Latina y Argentina¹. La intención de retomar algunos ejes de ese trabajo para estas jornadas en un formato sintético de ponencia radica en tener una nueva instancia de discusión del mismo en ámbitos de discusión específicos de la problemática. Dicha publicación es expresión de un trabajo continuado que venimos desarrollando desde hace algunos años en forma conjunta entre el Área de Economía y Tecnología de Flacso y el Centro de Estudios Legales y Sociales, a partir del juicio por el asesinato a Mariano Ferreyra que puso en el centro de nuestras preocupaciones la tercerización y sus múltiples consecuencias económicas, políticas y humanas en los y las trabajadoras. En este contexto hemos desarrollado diversas instancias de discusión de la problemática y durante el año 2013 y 2014 venimos desarrollando un Seminario mensual donde participamos investigadores, abogados, sindicalistas y trabajadores y trabajadoras afectados de diversas formas por la tercerización laboral, con el objetivo de avanzar en el conocimiento de la situación en diversas actividades económicas, las estrategias empresariales y posibilidades de acción sindical que reviertan las consecuencias tan desfavorables sobre las condiciones de trabajo y salud de amplios sectores de trabajadores.

La ponencia está estructurada en apartados por países donde iremos realizando una revisión de las investigaciones y datos que dan cuenta de la tercerización, finalizando la ponencia con algunos puntos y cuestiones en común que de alguna manera establecen una agenda de trabajo hacia futuro.

Argentina

Para el caso de la Argentina existe una extensa bibliografía útil y relevante para analizar el problema de la tercerización, que, si bien no siempre se refiere centralmente la problemática, aporta información sobre aspectos que van a estar en íntima relación con el fenómeno, principalmente cuando nos proponemos realizar un diagnóstico general de la situación de la clase trabajadora en la Argentina. Si bien no será posible detenernos en cada una de esas investigaciones, es relevante dejar sentado que constituyen aportes muy valiosos respecto de

¹En el capítulo referido abordamos la tercerización desde cuatro líneas interpretativas: desde la perspectiva de su impacto sobre el desarrollo empresarial, desde otras visiones que centran su atención en sus impactos sobre los trabajadores y trabajadoras, como elaboraciones desde organismos internacionales, organizaciones sindicales y desde la perspectiva legal y las diversas normativas vigentes. Ver: Basualdo, V.; Esponda, M. A. y Morales, D. "La tercerización en América Latina en las últimas décadas. Visiones, debates y aportes", en Basualdo, V. y Morales, D. (coord) *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI editores, 2014.

las nuevas realidades surgidas en el mundo del trabajo en las últimas décadas en tópicos de enorme relevancia tales como las transformaciones en el mercado de trabajo y el aumento de la precarización laboral, aumento de la heterogeneidad y segmentación en la clase trabajadora, crisis en las formas de representación sindical tradicionales y transformación de los índices de sindicalización en el país. Por otro lado, existen aportes respecto de los contenidos y las formas que asumió la reestructuración productiva en la década del noventa en diversos sectores (incluidos, por supuesto, los procesos de privatización), las transformaciones en la organización del trabajo que en muchos casos incluye la subcontratación y tercerización de partes del proceso productivo. Abordan transformaciones en las comunidades, problemas de identidad laboral, posibilidades de sindicalización, entre otros aspectos.

En lo que respecta al trabajo conjunto entre los equipos de trabajo entre Flacso y Cels, en el último informe anual del Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), un artículo escrito por Victoria Basualdo que trata sobre los avances y desafíos de la clase trabajadora en el período de la posconvertibilidad, plantea respecto de la tercerización, que la gran disparidad de formas que asume el fenómeno y de situaciones de los trabajadores y trabajadoras afectados hace muy difícil llegar a diagnósticos y propuestas sobre las posibles vías de acción para combatirla, al menos en el estado actual de los estudios en el campo, por lo cual se hace necesaria la articulación entre nuevos estudios de caso que den cuenta del fenómeno pormenorizadamente, y la sistematización que de ellos se pueda ir realizando (Basualdo, V., 2012).

Como decíamos antes, en algunas de estas investigaciones la problemática se encara de manera tangencial, como es el caso de los estudios sobre economía informal y precariedad laboral. Si bien en ellos se reconoce que muchas empresas o trabajadores informales trabajan bajo el régimen de subcontratación, como aún no se han desarrollado los instrumentos de medición específicos, no existe una aproximación cuantitativa. En el Informe elaborado en 2008 entre el Banco Mundial y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, titulado “Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina”, si bien el fenómeno de la tercerización/subcontratación no está tomado específica ni detalladamente, no obstante se lo incorpora como una de las formas que puede asumir la informalidad, pero no va más allá en el análisis de casos concretos de subcontratación y su vinculación con la formalidad o informalidad en el empleo.

Un artículo escrito por Osvaldo Battistini, realizó una revisión de las formas de subcontratación existentes en la Argentina que, según él, han tenido un “aumento indiscriminado”, y abarcan cada vez más tareas del núcleo de las actividades económicas específicas. Si bien las automotrices son un ejemplo clave en nuestro país en cuanto a la subcontratación de empresas autopartistas (véase también Guevara, 2012), sea que laboren directamente en las plantas de las matrices o externamente a ellas, Battistini plantea que esta tendencia se ha extendido a otras empresas del sector industrial.

Una actividad que ha proliferado en función de nuevas demandas son los llamados *call centers*, subcontratados para diversas actividades tales como atención al cliente, marketing, encuestas telefónicas de calidad, opinión pública, electorales, etc. En estas nuevas actividades, los trabajadores no sólo se encuentran precarizados sino bajo fuertes presiones patronales, controles diarios –personales e informáticos–, normas disciplinarias estrictas y en muchos casos bajo prohibición de sindicalización.

Otra forma importante de subcontratación para este autor radica en los casos en que firmas internacionales contratan el proceso productivo en el país, y se reservan únicamente la marca y el insumo principal. Es el caso de Coca Cola o Pepsi. En muchos de estos casos la figura legal utilizada es la franquicia, de manera tal que se elude la normativa referida a la responsabilidad solidaria que atañe a las subcontrataciones. Otra modalidad muy presente se da por medio de empresas de trabajo eventual –que permiten la flexibilidad numérica de las grandes empresas– y la contratación de trabajadores independientes.

Por otro lado, a partir de un relevamiento propio, diversas investigaciones atestiguan la importancia creciente de la tercerización en diferentes actividades económicas. Entre las principales afectadas por diversas formas de tercerización y utilización transitoria de mano de obra sobresalen las actividades agroindustriales, con altos porcentajes de trabajo no registrado² (Ferrazzino, 2005). Entre ellas se encuentran la producción frutihortícola en el valle de Rio Negro (Bendini y Gallegos, 2002); la producción de yerba mate y tabaco en

² Es importante resaltar que los porcentajes de registración laboral en el agro han aumentado a partir de la sanción del nuevo Estatuto del Peón Rural y la creación del Renatea (Registro Nacional de Trabajadores y Empleados Rurales); hacia fines de 2011 se habían registrado sesenta mil trabajadores. Una de las figuras incorporadas al estatuto es la del “trabajador permanente discontinuo”, que determina que una persona que es contratada por un mismo empleador de manera consecutiva para la realización de tareas estacionales tienen los mismos derechos laborales que los trabajadores permanentes. Véase *Página/12*, 26/10/2013, disponible en <www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-232128-2013-10-26.html>, última consulta: 26/10/2013.

Misiones, producciones tabacaleras en Jujuy, limón y azúcar en Tucumán, la producción vitivinícola en Mendoza y San Juan, cítricos (naranjas y mandarinas) en Entre Ríos (Rau, 2010).

Asimismo, la industria textil es una de las actividades paradigmáticas cuando se habla de la precarización de la fuerza de trabajo, y llega al extremo de situación de esclavitud y trata de personas. Según estudios recientes, la tendencia a la tercerización de la mano de obra es creciente, no sólo a nivel global sino también en el ámbito nacional a partir de la reactivación del sector en la posconvertibilidad (Salgado, 2012; Benencia, 2009). Según estadísticas del Ministerio de Trabajo de Nación, en el 2005, el 73,9 de los trabajadores de la confección no estaban registrados (Adúriz, 2009) y se encontraban en situaciones laborales sumamente precarias que no siempre tenían posibilidades de denunciar. Varias investigaciones señalan los bajísimos salarios que cobran los trabajadores de los talleres textiles subcontratados por las grandes marcas.³

En otras actividades industriales como la siderurgia, el petróleo, la automotriz antes citada, se verifican diversos esquemas de contratación que algunos autores identifican con la imagen de anillos concéntricos que implican diversas esferas de subcontratación partiendo de un núcleo (empresa) principal (García, 2003; Perelman y Vargas, 2013).

El Estado es otra de las entidades tercerizadoras de la mano de obra. Lorena Poblete (2012) ha investigado una de sus formas: la contratación de trabajadores autónomos a partir de la instauración del nuevo régimen de empleo en 1995 que habilitó la contratación de trabajadores como prestadores de servicios. Sin embargo, más allá de esta modalidad específica y habitual de contratación de trabajadores estatales, debemos considerar la tercerización por medio de la contratación de empresas encargadas de la limpieza, la seguridad en las instalaciones de ministerios, municipios, legislaturas, hospitales, etc. Otras actividades que suelen ser tercerizadas tienen que ver con los comedores, los servicios de enfermería, etc. Varios artículos periodísticos atestiguan no sólo la existencia extendida de estas modalidades sino las resistencias y los reclamos realizados desde algunos sectores sindicales.

³ Con respecto a la distribución de las ganancias en esta actividad económica, una investigación de 2010 afirmaba que sólo el 1,8% del valor de venta de las prendas representa el valor pagado al trabajador como salario (Lieutier, 2010, cit. en Salgado, 2012), siendo que en el caso de la confección los trabajadores aportan el 60% del valor agregado (Barattini, 2010: 463).

Algunas cuestiones sobresalientes de las consecuencias de la tercerización en Argentina han quedado sumamente expuestas a partir de las investigaciones que siguieron al asesinato de Mariano Ferrýera, tales como el impacto sobre las condiciones de trabajo, los cambios en la estructura económica y social, las transformaciones en el movimiento sindical y las dificultades de una gran parte de los tercerizados de organizarse para intentar modificar sus condiciones, que en muchos casos requiere enfrentar no sólo las políticas patronales sino sindicales, policiales y judiciales que actúan frenando los procesos de lucha. Destacamos estas cuestiones para finalizar el apartado ya que se encuentran presentes en muchas de las situaciones de tercerización, forman parte de un mismo proceso histórico y dan cuenta del enorme desafío y las dificultades que implica enfrentar la tercerización.

Brasil

Las contribuciones referidas al desarrollo de la tercerización en Brasil marcan que esta ganó espacio principalmente a partir de 1990 con la reestructuración productiva que tuvo entre sus principales características la innovación tecnológica y la desverticalización con subcontratación de las estructuras empresariales (Antunes, 2011; Dedecca, 2012).

Ciertas investigaciones dan sustento a la hipótesis de que en muchos casos la tercerización se vincula a la precarización de la fuerza de trabajo. Relevamientos realizados por CUT Brasil afirman que las empresas tercerizadas acogen a las poblaciones más vulnerables del mercado de trabajo, tales como mujeres, negros, jóvenes, migrantes e inmigrantes.⁴

Si bien estiman que cerca del 25% del mercado de trabajo formal está compuesto por trabajadores tercerizados, destacan que –mirando la clase trabajadora en su conjunto, y considerando que muchos de los tercerizados se encuentran en el mercado de trabajo informal– ese número se encuentra subestimado. Con respecto a los salarios, afirman que los tercerizados cobran aproximadamente un 27% menos que el resto. Al mismo tiempo, las jornadas son de tres horas más por semana,⁵ sin considerar horas extra. El tiempo promedio de

4 Todas las aseveraciones de esta investigación se basan en el análisis de tres fuentes: 1) PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego do Dieese-Seade-MTE-FAT e Convênios regionais, destacando empleo subcontratado, que puede ser asalariado, contratados en servicios tercerizados o autónomos que trabajan para una empresa); 2) Rais-Caged-MTE (clasificación CNAE 2.0, no contiene sectores de agricultura); y 3) CUT (investigación de percepción de los trabajadores realizada en 2010-2011 en sectores y empresas seleccionadas).

5 “Em relação à jornada de trabalho contratada esse grupo de trabalhadores realiza uma jornada de 3 horas a mais semanalmente” (p. 6).

duración en el empleo es de 2,6 años para los tercerizados en comparación con 5,8 para los trabajadores directos.

En una medición que tomó en cuenta cinco regiones metropolitanas (Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo) dentro de los subcontratados, los “asalariados contratados en servicios subcontratados” aumentaron 10 puntos porcentuales entre 1999 y 2009, respecto de “autónomos que trabajan para una empresa”. (DIEESE/CUT Nacional, 2011).

Los problemas más frecuentes que traen las tercerizaciones según esta investigación son:

- a) las deudas de las empresas hacia sus trabajadores en el caso de cierre repentino peores condiciones de salud y seguridad, y mayor incidencia de muertes en el trabajo por accidentes ataques a los derechos de los trabajadores, en cuanto a la duración de la jornada, los salarios, las metas y el ritmo de trabajo exigido, los beneficios sociales (Teixeira, M., 2011);
- b) discriminación y preconceptos contra los tercerizados en cuanto por ejemplo a la utilización de comedores, vestuarios, uniformes, etc.

Como se dijo antes, Sao Paulo es uno de los Estados con mayor concentración relativa de trabajadores tercerizados. Una investigación inédita reciente, desarrollada en ese estado por Marcio Pochmann (2011) y el Sinddeepres,⁶ afirma que los empleos tercerizados se concentran en los niveles salariales más bajos y en los sectores de servicios.

Por otro lado, sólo en el estado de São Paulo, el número de empleados tercerizados creció de 110 000 en 1995 a 700 000 en 2010, y el número de empresas dedicadas a la tercerización de mano de obra pasó de menos de 1,2 mil a 5,4 mil empresas (Pochmann, 2011: 15).

Ricardo Antunes reseña brevemente varios sectores de actividad donde se extendieron los procesos de tercerización de la fuerza de trabajo. Entre ellos el sector automotriz, la actividad bancaria, la industria del calzado, la industria textil y las empresas de telecomunicaciones. Tanto en el sector automotriz como en el bancario el aumento de la tercerización estuvo acompañado de una reducción del plantel estable de las empresas. El surgimiento de nuevas formas de contratación temporal, a término fijo, etc., en un contexto de aumento del de-

⁶ Sinddeepres (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo). Fue fundado en 1992 y en la actualidad cuenta con 160 000 asociados y representa a más de 500 000 trabajadores.

empleo, generó un aumento en la precarización de las condiciones de trabajo, junto a formas de disciplinamiento y control favorecidas por las nuevas tecnologías, lo que generó la proliferación de nuevas enfermedades laborales.

En el caso de la industria del calzado, la tercerización se evidenció a partir del aumento del trabajo a domicilio y de pequeñas unidades productivas en general informales y en condiciones habitacionales sumamente precarias. Muchos de los derechos laborales –tales como vacaciones, aguinaldos, etc.– fueron vulnerados bajo estas modalidades, a la vez que los contextos familiares de trabajo permitieron el aumento del trabajo infantil.

El sector textil sufrió una fuerte reorganización a partir de las políticas de apertura de la década del noventa, que se expresó en una importante disminución del nivel de empleo en el sector. Paralelamente, la reestructuración empresarial tendiente a la tercerización de las diversas partes del proceso generó el surgimiento de pequeñas estructuras productivas, en muchos casos bajo la forma de “cooperativas de trabajo”, que pasarían a formar parte de las redes de subcontratación de las grandes firmas. Estas nuevas estrategias no sólo lograron la disminución de costos junto a aumentos de la productividad, sino que actuaron en detrimento de la organización sindical y las posibilidades de defensa de los derechos laborales.

Finalmente, el sector de telecomunicaciones también resultó afectado, en primer lugar a partir de las políticas privatizadoras, que actuaron reduciendo los planteles estables e incorporando trabajadores bajo modalidades flexibles de contratación, y del surgimiento de nuevas empresas en el sector específicamente sumidas en regímenes de subcontratación, como son los *call centers* (Antunes, 2011). Estos casos reseñados muestran la variedad de situaciones y asimetrías no sólo en cuanto a la fuerza de trabajo tercerizada sino respecto del universo de empresas que conforman las redes de subcontratación.

Chile

En el caso de Chile, los orígenes de la expansión de la subcontratación pueden buscarse en la década del setenta, aunque su crecimiento más importante se da a partir de los años ochenta. Según Consuelo Silva (2007) pueden rastrearse los orígenes de la generalización de esta práctica a mediados de los años setenta, con la liberalización de las normas de contratación laboral (Plan Laboral 1979 y el Código de Trabajo). El Decreto 16 757 de 1979 ampliaba las funciones de las subcontratistas a todas las áreas de las empresas, en el contexto de una dictadura militar represiva que eliminó las negociaciones colectivas, suspendió el derecho a huelga, prohibió la actividad sindical y reajustó los salarios, algo que sumado a una elevada

tasa de desempleo generó condiciones favorables para el avance de las patronales sobre los trabajadores.

En el período 1982-1983 la llamada “revolución empresarial” (Silva, 2007: 5) fortaleció a las multinacionales como Manpower, Ecco y Part-Time, dedicadas a lo que se ha denominado “suministro de trabajadores”, que tuvieron un rol fundamental en la expansión de la subcontratación.

Asimismo, según Olave (2010a), “la externalización de la producción ha permitido a las empresas, a veces de manera abierta, otras tantas soterradas, evadir problemas laborales y tributarios, muy acorde con el objetivo de bajar al máximo los costes productivos en un contexto de elevada competitividad internacional” (2010: 8), para lo cual la subcontratación productiva y laboral ha sido una herramienta fundamental, al interponer patrones e intermediarios que dificultan las posibilidades de los trabajadores y las trabajadoras de hacer efectivos sus derechos y en muchos casos pertenecer a las estructuras sindicales de las empresas donde trabajan.

La encuesta Casen de 2003 muestra que si bien un 75% de los asalariados tiene contrato permanente, este porcentaje desciende entre los asalariados más pobres a sólo el 53%. Asimismo, estos números indican que casi un tercio de los asalariados son temporales, o empleados por tiempo determinado, situación que según Olave (2010a) ha venido creciendo en los últimos años. Asimismo, se registra una gran volatilidad de las empresas, lo que aumenta la inestabilidad y la desprotección frente a derechos laborales como pagos previsionales, indemnizaciones, etc.

Aguar (2007) analiza el problema de la precarización laboral. Según este autor, sin pensar específicamente en formas de subcontratación, el mecanismo de externalización ha permitido que el trabajo a tiempo parcial alcanzara al 10% de la fuerza de trabajo a fines de la década del noventa, que el “suministro de personal” tocara en el 2004 al 7,3% de la fuerza de trabajo del sector privado (Dirección del Trabajo 2005; citado en Aguar, 2007), y el número de trabajadores temporales llegara al 12% del total de trabajadores (Dirección del Trabajo, 2003; citado en Aguar, 2007).

Al igual que en la mayoría de los países latinoamericanos, en Chile no existen instrumentos específicos de medición del fenómeno (excepto en el sector de la minería, donde se lleva un registro completo de la cantidad de empresas subcontratistas y trabajadores bajo

subcontratación). Sin embargo, la Encuesta Laboral⁷ arroja información importante. De la Encla 2004 y 2006, realizada por la Dirección del Trabajo, se desprenden algunos datos relevantes, como por ejemplo que el porcentaje de empresas que subcontratan creció de un 43% en 1999 a un 50,5% en 2004, práctica que aparece más extendida aún en las grandes empresas, donde llega a un 75%. A su vez, muchas de ellas subcontratan dentro del propio establecimiento. Las actividades que más concentran formas de subcontratación son servicios legales, marketing, informática, seguridad, aseo y alimentación; y otros servicios tales como cajeros, vendedores, repartidores, operadores telefónicos. En lo que respecta a las actividades principales, entre 1999 y 2004 el porcentaje de subcontratación aumento de un 14,5 a un 20,7%, y en 2006 alcanzó un 32,6% del total.

Respecto de los sectores de actividad, la subcontratación llegaba en 2004 al 59,8% en la agricultura, 54,4% en la industria, 63,8% en la minería, 72,5% en electricidad, gas y agua, 55% en la construcción, 57,1% en establecimientos financieros, 53,1% en transportes y comunicaciones. Por otro lado, las actividades en las que la subcontratación ha mostrado mayor crecimiento desde 1999 hasta 2004, en orden de importancia, fueron: minería, transportes y comunicaciones, agricultura, establecimientos financieros, comercio e industria. (Cueva y Hughes, 2009).

Otro indicador relevante es el porcentaje de empleo o fuerza laboral subcontratada. Según el Ministerio de Trabajo, aproximadamente el 35% de la fuerza laboral se encontraba subcontratada.

Específicamente en la industria, una encuesta de remuneración de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) estimó que el 51,2% de los trabajadores empleados en la industrial eran trabajadores externos, de los cuales a su vez un 63,4% eran empleados de empresas contratistas.

En la minería no sólo ha avanzado la subcontratación, sino que se destaca el incremento del fenómeno en las empresas estatales Codelco y ENAP.⁸ Una de las muestras de este ascenso es el crecimiento de las empresas contratistas, que pasaron de ser 919 en 1997 a ser 3628 en

⁷ Entre las limitaciones de esta encuesta se encuentran: que tiene pocos años de iniciada (1998), que sólo integra a las empresas inscriptas de cinco o más trabajadores, y quedan afuera de la muestra aquellas con menos de cinco trabajadores, así como también las empresas públicas.

⁸ Los datos fueron elaborados por Consuelo Silva a partir de Sernageomin (Servicio Nacional de Geología y Minería, Ministerio de Minería de Chile).

2006, habiendo en el 2006 había casi dos tercerizados por cada trabajador de planta. Con respecto a las condiciones de trabajo, mientras que por ejemplo los empleados directos trabajan hasta 2300 horas anuales, los tercerizados lo hacen hasta 2600 horas en el mismo período. Entre las respuestas sindicales frente a las situaciones de precarización provocadas por la subcontratación, pudieron observarse algunas manifestaciones de protesta que tendieron a reclamos concretos frente a los responsables directos, y en otros casos a la visibilización social de la problemática, aunque no se han logrado modificaciones sustanciales.

Colombia

Con respecto a los orígenes de la expansión de la tercerización en Colombia, un artículo de la RedLat de 2011 expone que fue a partir de la Ley 50 de 1990 que se ampliaron las posibilidades de subcontratación, y se profundizaron especialmente en el sector de tecnologías de información.

Si bien algunas investigaciones no existen estadísticas nacionales respecto de la tercerización, es importante dar cuenta de algunas estadísticas mínimas respecto de la informalidad. Según datos estatales, en 2006 existían en Colombia 6 205 453 personas que se encontraban trabajando informalmente (80%) o desocupados (20%). Por otro lado, paralelamente al crecimiento de la informalidad se profundizó la participación de los asalariados en el sector terciario, que en 2005 llegó a representar un 70,6% de los trabajadores (OIT, 2004 y 2006, cit. en Cruz y Adolfo, 2008). Este dato es importante, ya que, como vimos antes, la terciarización también puede estar indicando situaciones de tercerización. Según datos aportados por la ICEM, la población ocupada informal se concentra básicamente en los sectores de comercio (37,9%) y los servicios (21%), con porcentajes mucho más bajos siguen la industria manufacturera (15,7%), el sector de transporte y comunicaciones (10,3%) y el sector de la construcción (6,7%) (ICEM, Colombia).

A partir de algunos documentos sindicales, artículos académicos y de la prensa que denuncian situaciones de violencia y persecución que están sufriendo muchos dirigentes sindicales, que entre otras cosas luchan contra la tercerización. Estos documentos exponen que en Colombia hay dos modalidades principales de subcontratación: las empresas de servicios temporales (EST) y las cooperativas de trabajadores asociados (CTA).

Esta última modalidad presenta importantes grados de conflictividad laboral. Al conformarse como socios y prestar servicios a otras empresas, se desconoce la existencia de vínculo laboral, al tiempo que los trabajadores no gozan de los derechos laborales. Un informe de la

RedLat tomó algunos casos paradigmáticos –como son las entidades bancarias Banco Francés, Banco de Colombia y Santander. Una tercera forma de contratación, que según Puig Farrás está creciendo a partir de que tomaran visibilidad el cuestionamiento y la posterior prohibición de las CTA, es la de los “contratos sindicales”. Esta es una modalidad en la cual, al igual que en el caso de las CTA, no existe contrato laboral alguno (a diferencia de las EST). Según este autor, su resurgimiento se está dando particularmente en el sector de la confección, donde la subcontratación es extendida y existe muy poca organización sindical. Si bien la reglamentación actual obliga a ciertos mínimos laborales, no garantiza plenamente los derechos (Puig Farrás, 2011: 16-25).

A continuación sintetizamos cuatro estudios de caso sobre subcontratación en Colombia publicados en una reciente compilación (Celis Ospina, 2012) que, a falta de estadísticas generales, nos permite tener un panorama de la situación en ese país. El primero de esos estudios se aboca a la subcontratación principalmente de población afrocolombiana femenina en contextos de maquilas en el norte del Cauca (Urrea y Rodríguez, 2012). Las actividades bajo esta modalidad son principalmente alimentos, productos farmacéuticos, químicos, productos para el hogar, frigoríficos, papeleras. Se trata de inversiones de grandes grupos económicos, en algunos casos multinacionales, que desarrollan procesos y cadenas productivos bajo un modelo de maquila.

El segundo estudio de caso se dedica a analizar la incidencia de la subcontratación en el uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) (Weiss, 2012). Si bien en el esquema de subcontratación existen empresas de distintos tamaños, se observa una tendencia a que las grandes tercericen más y a grandes empresas. Durante los inicios de la tercerización se observó una reducción muy importante de los empleados directos; en algunos casos –por ejemplo el petróleo– alcanzó casi a la mitad del plantel, que fue reemplazado poco a poco por los tercerizados.

Otro de los estudios de caso explora la actividad textil, especialmente la confección de prendas en El Hueco, donde la producción de ropa es informal y llega a ser superior a la producción en segmentos formales (Puig Farrás y García Guzmán, 2012). Se trata aproximadamente de 18 000 empresas familiares y microempresas en Medellín, y unas 25 000 en el Valle de Aburrá, que emplean entre 65 000 y 90 000 trabajadores respectivamente. Estos talleres, en su mayoría, trabajan para unas mil empresas que las subcontratan. Según los autores, para las empresas subcontratantes las ventajas de la informalidad son claras: imponen

precios más bajos a las subcontratistas, ahorran inversión de capital, optimizan sus beneficios y garantizan la flexibilidad del empleo. Con respecto a los niveles salariales, baste señalar que en los tres meses de mayor producción, el 30% de las dueñas de los talleres ganaban menos de un salario mínimo, y solo la mitad ganaba un salario mínimo (Puig Farrás y García Guzmán, 2012).

Finalmente, Celis Ospina y Valencia Olivero (2012) analizaron el caso de una importante cadena de supermercados en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, y se enfocaron especialmente en la situación de *deslaborización* de los empacadores. Analizaron sobre todo el uso de las CTA –muy comunes en Colombia como vehículo de fraude laboral (Bedoya y Caruso, 2004, cit. en Celis Ospina y Valencia Olivero, 2012).

Finalmente, una de las cuestiones más sobresalientes de la situación en Colombia tiene que ver con el alto nivel de conflictividad social existente y el alto grado de violencia hacia los dirigentes sindicales. Bustos Patiño (2011: 162) esboza el entramado complejo de relaciones económicas y políticas entre empresas multinacionales, gobierno, grupos armados y sindicalistas, que atenta con las posibilidades de organización de la clase trabajadora, y que se expresa, por ejemplo, en un bajo índice de sindicalización (3,9% de la población económicamente activa).⁹

Un balance presentado en julio de 2012 en Washington por la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de las Organizaciones Industriales (AFL-CIO) expresa varios aspectos de la nefasta situación que atraviesan muchos trabajadores y trabajadoras colombianas¹⁰. Desde 1986, informó la Confederación Sindical Internacional, hubo 3000 sindicalistas asesinados. Asimismo, un informe de prensa aseguró que en lo que iba del gobierno de Santos, en mayo de 2012, se habían registrado 59 asesinatos, y durante 2011 más de 500 amenazas a sindicalistas¹¹.

A pesar de este contexto sumamente hostil, algunos sindicatos han presentado sus logros al enfrentar la tercerización recurriendo a la organización y a la afiliación de tercerizados a centrales sindicales internacionales que nuclea a trabajadores de empresas multinacionales,

⁹ Informe de prensa de la CUT, 24/10/2012.

¹⁰ Véase informe de prensa de la CUT, 30/07/2012.

¹¹ Véase informe de prensa de la CUT, 3/5/2012.

fortaleciendo los sindicatos locales o creándolos en los casos en que no existan. Otro de los pedidos más importantes se refiere a la prohibición de la subcontratación por medio de las cooperativas de trabajo asociado, juntamente a la implementación de mayores multas y controles estatales para que esto se cumpla.

Por otro lado, en el Seminario Internacional contra la Tercerización en 2011, algunos sindicatos presentaron su situación actual. El Sindicato del Carbón Sintracarbon expuso que sólo en la empresa El Cerrejón existen 5000 trabajadores tercerizados por medio de contratos de trabajo, CTA, bolsas de empleo y contratos por tarea. Las formas de organización que están promoviendo son la creación de sindicatos por empresa, así como también la afiliación a sindicatos de industria. Otro sindicato que expuso su situación actual fue Sintravidricol, del sector del vidrio, donde se calcula que a nivel nacional un 25% de la fuerza laboral está tercerizada. Presentaron en el informe algunos logros: por medio de acuerdos colectivos con empresas lograron incorporar a los tercerizados como contratados por tiempo indefinido.

Uruguay

En Uruguay, la tercerización también ha sido problematizada a partir de su expansión en las últimas décadas, en consonancia con las transformaciones que venimos reseñando para el resto de los países que implicaron una reestructuración productiva y reorganización de los procesos de trabajo, donde esta modalidad se convirtió en un elemento central –entre otros aspectos– para la disminución de costos y el debilitamiento sindical en diversos sectores de actividad. Si bien no encontramos estadísticas nacionales sobre la tercerización en Uruguay, a continuación relevamos algunos indicadores que, como venimos viendo, podrían estar asociados en diversos grados a la existencia de situaciones de tercerización.

Con respecto a las transformaciones sectoriales, la rama industrial disminuyó su participación en el Producto Interno Bruto (PIB) global del 26,5% en 1990 al 13,6% en el 2002, lo que tuvo como contrapartida el incremento en la participación de los sectores de servicios. Un aspecto importante tiene que ver con el aumento notorio del transporte, las comunicaciones, la producción de bienes inmuebles y servicios a las empresas, cuya participación en el empleo total pasó del 29% en 1990 al 37% en 2002 (Amarante y Arim, 2005). Es decir, en muchos casos este fenómeno podría estar indicando indirectamente situaciones de tercerización, no sólo por el tipo de actividad, sino por el importante pasaje que hubo hacia el sector terciario de actividades que antes eran consideradas parte del sector secundario.

Diversos analistas acuerdan que la tercerización se ha expandido en las últimas décadas, de la industria de la construcción a servicios como seguridad, vigilancia, limpieza, mantenimiento, distribución; o a diversos sectores industriales, tales como el textil, el metalúrgico, curtiembres, alimentos. Esto afectó tanto a actividades accesorias como principales, a partir – por ejemplo– de la subcontratación de otras empresas que operan en las propias líneas de producción. En muchos casos estas modalidades se implementaron inicialmente con la finalidad de reducir los planteles estables.

La tercerización se ha extendido también en el medio rural, sobre todo en la actividad forestal, las agroindustrias y la industria lanar (Stolovich, 1995; Castello, 2009, Fernandez Rondoni, 2010). Por otro lado, también ha crecido en el sector público, y tan es así que las nuevas leyes, que en breve comentaremos, consideran a las entidades públicas objeto de estas reglamentaciones respecto de la responsabilidad solidaria y/o subsidiaria, en el caso de que utilicen alguna modalidad de tercerización (Castello, 2009).

Uno de los casos nacionales más analizados ha sido la tercerización en sectores rurales. La subcontratación en el sector forestal se plantea como una preocupación importante a nivel nacional por el crecimiento y dinamismo que ha tenido esa actividad en las últimas décadas. (RedLat, 2011). En este sector, de manera paralela a un camino de modernización, aumentó la fragmentación del proceso productivo y el número de empresas contratistas vinculadas a cada uno de los momentos de ese proceso. Algunos datos interesantes que revelan la importancia de la tercerización en el sector fueron elaborados y publicados por RedLat (2011) respecto de la empresa Forestal Oriental SA. Esta información, correspondiente a 2009, señala que la empresa contaba con 350 trabajadores propios, y con entre 2000 y 2600 tercerizados en diversas partes del proceso productivo, tales como transporte y carga, silvicultura, cosecha e infraestructura, y que había aproximadamente 159 empresas prestadoras de servicios vinculadas a la empresa principal (RedLat, 2011).

Otro de los sectores en el que hemos encontrado cierta información es el bancario. A partir de una investigación con cuatro tipos de entidades bancarias, Libonatti expuso que la expansión de la tercerización, si bien comenzó a principios de los años ochenta, se extendió fuertemente durante la siguiente década. A principios de la década de 1980 comenzaron a ser tercerizadas la seguridad y la limpieza, y en algunos casos el mantenimiento edilicio. También en esa época empezaron las primeras tercerizaciones de transporte de caudales (los bancos incluso vendieron sus unidades móviles a las nuevas empresas subcontratadas). En la siguiente década

la subcontratación se extendió a los servicios informáticos y el mantenimiento de equipos y programas, y las certificaciones médicas. Entre algunas de las hipótesis explicativas de tales fenómenos, el autor llama la atención sobre los beneficios para las patronales en materia de disminución de conflictos sindicales (más allá del análisis de costos), considerando la fortaleza y la importancia del movimiento sindical en el sector (Libonatti).

Como síntesis de las implicancias de esta problemática en Uruguay, en una investigación relativamente reciente (Racciatti, 2008) se exponían entre las principales: la “huida” del derecho del trabajo y el intento de volver al derecho civil o al derecho comercial, el propósito de disminuir costos laborales, la informalización de sectores de la economía, no obstante sus vínculos con el sector formal, y “el designio de limitar, en los hechos, la incidencia o eficacia de la actividad sindical, dispersando o fragmentando el ámbito natural en que históricamente se desarrolló el movimiento sindical” (2008: 308-309).

México

En México, la implementación del modelo neoliberal y la reestructuración productiva también fueron determinantes en el crecimiento de la precarización del empleo y el aumento de la tercerización de la fuerza de trabajo. Ante la dificultad de acceder a estadísticas nacionales específicas del fenómeno, exploramos sintéticamente algunos datos respecto de las transformaciones del mercado de trabajo tendientes a la fuerte informalización del trabajo.

Un estudio realizó estimaciones sobre informalidad utilizando datos del año 2000, se llegó a la conclusión de que existe un 64% de la población económicamente activa que pertenece a la economía informal. A su vez, el 50,4% de la PEA son trabajadores que pertenecen a empresas del sector informal (Cervantes Niño, Gutierrez Garza y Palacios, 2008).

Por otro lado, un dato de suma importancia para vincular la informalidad con la tercerización es que las únicas actividades productivas que registraron un incremento relativo en relación con el empleo hasta ese año fueron la industria de la construcción y las maquiladoras (Bendesky, De la Garza y Salas, 2004).

Asimismo, según datos elaborados por la OCDE, el número de “autoempleados” y de contratados de tiempo parcial en México representaban respectivamente el 37,1% y el 13,4% del empleo total, sin contabilizar a los “subempleados del sector agropecuario” (Guillén, 2007: 10).

Dean y Rodríguez encontraron una manera parcial de dar cuenta del fenómeno a partir de un análisis estadístico sobre la base de datos relevados por el Censo Económico del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (Inegi), factible específicamente a partir de la construcción en 2004 de la categoría “Personal ocupado no dependiente de la razón social”. Los datos que analizaron los autores son los elaborados por el Censo Económico 2009 (CE2009), en forma comparativa con los datos del Censo Económico de 2004. La forma en que se definió esta categoría en ese año fue como todas aquellas personas que trabajaron “para la unidad económica durante 2008, pero que dependían contractualmente de otra razón social y realizaron labores ligadas con la producción, comercialización, administración y contabilidad, entre otras, cubriendo como mínimo una tercera parte de la jornada laboral de la unidad económica. Excluye: al personal que trabajó en la unidad económica por la contratación de servicios de vigilancia limpieza y jardinería” (Dean y Rodríguez, 2011: 72).

Por estas características, los autores aclaran que este análisis sufre de limitaciones; entre ellas, los datos ofrecidos contemplan sólo una parte de la población económicamente activa, la que se encuentra ocupada en el sector “privado y paraestatal” (lo cual informa aproximadamente sobre la mitad de la PEA total).¹²

Es decir, puede considerarse que estos datos nos ilustran sólo sobre una de las formas de subcontratación, definida por los autores como *subcontratación interna* (que excluye limpieza, vigilancia y jardinería). En primer lugar, los datos intercensales 2004-2009 constatan un crecimiento de esta modalidad del 95,2%. Del CE2009 se desprende que el 13,6% de los trabajadores censados son “dependientes de otra razón social”.¹³ Los sectores con mayor participación de trabajadores contratados por otra razón social son, en orden de importancia: manufactura, comercio al por menor, comercio al por mayor, alojamiento y preparación de alimentos, servicios financieros y de seguros, información, medios masivos y construcciones. Si se agruparan las actividades antes mencionadas en macrosectores, la manufactura participaría en un 26,8%, el comercio en un 32,7%, servicios con el 21% y el porcentaje restante sería para “otros” sectores.

12 Esto significa 20 116 834 personas ocupadas en el subsector privado y paraestatal de un total de 3 724 019 unidades económicas, ambas cifras ubicadas sólo en 2008. Se estima que la PEA total de México es de 48,9 millones de personas (Dean y Rodríguez, 2011: 73).

13 Un porcentaje menor corresponde a personas que cobraron sobre la base de comisiones, aunque como dijimos antes se excluye a abogados, médicos, contadores y demás profesionales que cobraron honorarios por la prestación de servicios profesionales.

Tomamos ahora un estudio de caso realizado en 2005 respecto de la subcontratación en la empresa IBM en el estado de Jalisco¹⁴, que a partir de 2003, asignó todos los procesos de producción a una única contratista, denominada como “empresa de colocación”. Este tipo de empresas tienen presencia en México desde los años sesenta, y entre ellas se destaca la multinacional Manpower. En estos casos se genera un tipo de relación triangular donde existe un contrato entre la empresa principal y la de colocación, y un contrato entre la empresa de colocación y los trabajadores. Si bien las empresas de colocación están obligadas a cubrir las prestaciones sociales y de seguridad social de sus trabajadores, esto no siempre parece cumplirse. Una investigación realizada concluyó que en 1998 se omitió el pago de prestaciones de 53,8% de los trabajadores bajo esta modalidad del estado de Jalisco, y sólo el 29% había recibido aguinaldos (Fressmann, 2005: 43).

Uno de los factores que contribuyen según la autora al mantenimiento de estas situaciones es el bajo índice de sindicalización existente en México (entre un 18 y un 25% de la PEA), porcentaje que disminuye más aún en el sector de comercio y servicios.

En síntesis, el artículo plantea la falta de avances en México en materia de regulación de la subcontratación y la ausencia de debate al respecto, y –por último– deja planteada la pregunta acerca de si el Tratado de Libre Comercio de América del Norte y la cercanía de los Estados Unidos ayudaron a profundizar la recurrencia a la subcontratación, con el objeto específico, en el caso del estado de Jalisco, de reactivar la economía a partir de la flexibilización del mercado de trabajo.

Venezuela

Venezuela no ha sido ajena a las implicancias neoliberales y de reestructuración económica extendidas en la región durante la década del noventa. Entre sus características sobresalientes se cuenta la transformación tendiente a la baja del peso relativo de la industria en el PBI y en la generación de empleo. Esta propensión estuvo acompañada de la preeminencia de las actividades no transables, y se hizo notoria en el crecimiento de los establecimientos financieros, de seguros y bienes inmuebles. A continuación daremos algunas estadísticas elaboradas por Iranzo, Richter y Patruyo (2000). En lo que respecta al mercado de trabajo, creció fuertemente el desempleo, que llegó a más de 18 puntos hacia finales de la década, y se

¹⁴ El sector computación en México aumentó su importancia a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos, Canadá y México a principios de la década del noventa (Fressmann, 2005).

registró una importante caída del salario real del 70% entre principios de los años ochenta y fines de los noventa. En este contexto, el crecimiento del empleo informal se planteó como una alternativa en la atenuación del desempleo, fenómeno que alcanzó el 49,5% hacia 1999.

Con respecto a la evolución de las distintas categorías ocupacionales, las autoras encontraron una disminución tanto de los empleados y obreros del sector público, como de los asalariados privados, especialmente aquellos pertenecientes a la industria manufacturera, donde se redujeron fuertemente los planteles. Esta tendencia estuvo acompañada de un aumento de los trabajadores por cuenta propia. Paralelamente a estas transformaciones se verificó el florecimiento de una gran variedad de formas de contratación, todas de terciarización, que si bien aducían –según las autoras– la búsqueda de eficiencia, en la práctica denotaban entre sus principales objetivos la reducción de los costos laborales.

Dentro del sector formal, y en esta línea de transformaciones, las autoras encontraron una importante segmentación del mercado laboral a través principalmente de “la individualización de la relación de trabajo, el encubrimiento de la relación de trabajo, la empresa de trabajo temporal, y el trabajo a tiempo parcial” (Iranzo, Richter y Patruyo, 2000: 128), y notaron que todas estas situaciones estaban favorecidas por los procesos de externalización productiva, que además estaban limitando fuertemente el papel de los sindicatos y la negociación colectiva. De hecho, la reducción del ámbito de aplicación del contrato colectivo generaba situaciones de gran desigualdad en los lugares de trabajo, y enfrentaba a trabajadores que realizaban las mismas o similares funciones pero con condiciones de empleo sumamente diferentes. Entre los sectores que hallaban más extendidas esas prácticas se encontraban los servicios, y entre ellos la distribución masiva de bebidas y productos alimenticios y la venta de libros, así como en el sector aeronáutico, los pilotos y el personal de cabina, un sector emblemático en lo referido a formas fraudulentas de contratación (Iranzo, Richter y Patruyo, 2000).

Luego de este breve panorama de fines de la década del noventa, una de estas autoras (Iranzo, 2011) encuentra que a partir de las gestiones de Chávez ha habido transformaciones positivas, tales como una disminución del desempleo, un aumento de los salarios reales y una disminución de la desigualdad en la distribución del ingreso que convirtió a Venezuela en el país menos desigual de América Latina, según las mediciones del coeficiente de Gini. Sin embargo, más allá de reconocer estas importantes transformaciones, sobre todo considerando la situación previa, encuentran dificultades para superar algunos aspectos perjudiciales para la

clase trabajadora, como la continuidad en cuanto a la predominancia de actividades vinculadas a sectores no transables, que aportan un 80% del aumento del empleo entre 2004 y 2008. Resulta importante destacar, sin embargo, desde el punto de vista del mercado de trabajo, que se trató de empleos de baja productividad, con menor valor agregado y menores salarios. A su vez, dentro de ese crecimiento, las franquicias –asociadas a procesos de tercerización, empleo temporal, con bajos salarios relativos y sin coberturas sociales– representaron una parte importante y en crecimiento.

Asimismo, las autoras exponían su preocupación por la promoción, a partir de un *Modelo Productivo Socialista*, de formas de propiedad social de la producción, asentado sobre las Cooperativas y las Empresas de Producción Social, que en muchos casos podían ser utilizadas de manera fraudulenta. De todas maneras, resta ver cuáles han sido las implicancias que ha tenido la reciente legislación venezolana respecto de la clara prohibición de la tercerización. Respecto a las posibles cuantificaciones del fenómeno, las únicas referencias encontradas respecto de la cantidad de trabajadores subcontratados en Venezuela se publicaron en un artículo de 2011, que retoma datos del Observatorio de Asuntos Laborales (OAL). Según esta institución, la tercerización abarcaría a 1,2 millones de trabajadores de los 6,9 millones que integran el sector formal; 700 000 laborarían en cooperativas y 500 000 lo harían en empresas públicas y privadas (Saturno Troccoli, 2011: 216). Asimismo, allí se expresa que en ese país el problema de la *tercerización* afectaría, principalmente, a trabajadores del sector público, en especial de la Industria Petrolera y de las Empresas Básicas de la Corporación Venezolana de Guayana.

Por ejemplo, en el caso de Sidor, a partir de su privatización, en 2007, el 50% de los trabajadores eran subcontratados, pertenecientes a 232 contratistas. Esta gran fragmentación de proveedores permitía a la gran empresa negociar precios con cada subcontratista y a la vez fragmentar en extremo al colectivo laboral (Iranzo y Richter, 2008). Más allá de las reglamentaciones legales, las autoras encontraron que en muchos casos la empresa mantenía separados a subcontratados de trabajadores de planta para que los primeros no se “contaminaran” ni se generaran conflictos por comparación frente a aquellos que realizaban las mismas tareas y contaban con remuneraciones muy superiores.

A modo de conclusión

En esta ponencia expusimos algunas investigaciones y diagnósticos realizados principalmente desde sectores sindicales y centros de investigación de algunos países de Latinoamérica que

expresaron los problemas y las dificultades que estas modalidades implican a la hora de garantizar los derechos de trabajadores y trabajadoras. Al igual que en el caso de la Argentina, en muchos de los países aquí reseñados existen investigaciones que se han dedicado a cuestiones íntimamente relacionadas con el crecimiento de la tercerización, como por ejemplo los procesos de reestructuración productiva y las transformaciones en el mercado de trabajo tendientes a la informalidad laboral y la precarización de las relaciones de trabajo.

Desde las perspectivas centradas en las consecuencias de la tercerización para los trabajadores se subrayan algunos puntos centrales sobre los que existe un consenso generalizado. El primero es que la tercerización acarrea varias consecuencias extremas para los trabajadores bajo este régimen, entre ellas la ausencia de protección adecuada que suelen padecer en comparación con los trabajadores de planta. A causa de las ambigüedades que existen en la definición de la naturaleza jurídica del empleo en régimen de subcontratación, las personas sometidas a él se encuentran con frecuencia ante un completo vacío legal, desprovistas de la protección que proporciona la legislación laboral o, en el mejor de los casos, incluidas en un régimen de menores derechos.

Se destaca al mismo tiempo que, en materia salarial, la remuneración percibida por los trabajadores en régimen de subcontratación es, en casi todos los casos, inferior a la de los trabajadores permanentes. Se enfatiza también que, por otra parte, el empleo de los subcontratados es menos seguro que el de aquellos que pertenecen a la planta de personal de la empresa madre. Las jornadas suelen ser más largas para quienes desempeñan funciones en régimen de subcontratación debido a que su remuneración se basa en lo que producen, y generalmente está vinculada a labores específicas. Asimismo, suelen estar excluidos del ámbito de aplicación de las normas que conceden los distintos beneficios sociales. Finalmente, se destaca la ambigüedad de las responsabilidades en el cumplimiento de las condiciones laborales, sumada a la presión del trabajo y a la ausencia de políticas activas de formación, en muchos casos convierte al régimen de subcontratación en una zona de alto riesgo en términos de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Además, por la propia naturaleza de la relación, las tasas de sindicalización entre los trabajadores subcontratados son a menudo mucho más bajas que las verificadas entre los permanentes.

Por otra parte, las perspectivas centradas en el impacto de la tercerización en las relaciones laborales enfatizan que este fenómeno tiene consecuencias no sólo sobre quienes resultan directamente afectados por este tipo de régimen laboral, sino también sobre el conjunto del

colectivo laboral. La segmentación y el fraccionamiento de este colectivo entre un núcleo duro privilegiado y otro en inferioridad de condiciones debilitan la fuerza y las posibilidades de organización del colectivo de los trabajadores en las empresas, las ramas de actividad y la economía en su conjunto. Esta fragmentación promueve situaciones en las cuales –en el mejor de los casos– cada grupo cuenta con diferentes representaciones sindicales, y en otras ocasiones –el peor– algunos se encuentran sindicalizados y otros no. Con frecuencia, cuando se contrata a trabajadores por agencia, estos suelen pasar de sindicato en sindicato en sus diferentes trabajos, o directamente no están protegidos por ninguna organización, durante parte o en la totalidad de su inserción laboral. Estas diferentes formas de subcontratación también implican una transferencia de riesgos de las empresas a los trabajadores, y profundizan la precarización de sus condiciones de trabajo y de vida.

Aunque en los análisis sobre la tercerización desde la perspectiva de los trabajadores existe un fuerte acuerdo en torno a estos puntos, a la hora de elaborar un diagnóstico más acabado y específico de la situación de la tercerización en los países de América Latina nos encontramos con grandes dificultades para llegar a cierta sistematicidad en el abordaje. Esto se debe a la escasez y a la heterogeneidad de las fuentes sindicales, políticas y académicas, y a lo que parece ser un obstáculo constante para los investigadores que pretendemos abordar la temática: la ausencia de estadísticas nacionales que den cuenta del fenómeno.

En este marco, resulta muy significativo el trabajo realizado desde las instituciones pertenecientes a la RedLat,¹⁵ que se han propuesto la investigación por sectores de actividad en diversos países, por ejemplo siderurgia, minería, energía, financiero y forestal. Asimismo, se incluyen datos sobre las formas de organización y resistencia sindical, y de sus posibilidades concretas de incidir en las decisiones legislativas en diversos países de América Latina. Sin embargo, más allá de estas contribuciones parciales, una de las primeras líneas centrales que se derivan de este primer intento de diálogo con la producción disponible sobre un conjunto de países latinoamericanos, es la necesidad de avanzar en propuestas de medición del fenómeno de la tercerización que provean una cuantificación mínima y comparable para arribar a un diagnóstico de la importancia de este fenómeno en la región.

15 La RedLat es una red latinoamericana de investigaciones en empresas multinacionales, creada en 2005, por diversas organizaciones académicas y sindicales pertenecientes a siete países (México, Colombia, Perú, Uruguay, Chile, Argentina y Brasil). Esta red viene teniendo publicaciones periódicas respecto del estado de la subcontratación en los países integrantes.

En síntesis, distintas organizaciones sindicales, nacionales, sectoriales y regionales, así como federaciones internacionales, institutos de investigación y centros especializados en trabajo que hemos reseñado aquí, coinciden en el análisis de que existen impactos críticos sobre las condiciones salariales, de trabajo y salubridad, y enfatizan además el límite que pone la extensión de la tercerización al crecimiento de las organizaciones sindicales. A pesar de la falta de estadísticas comprensivas y exhaustivas, existen algunos estudios nacionales y regionales disponibles que sugieren que los alcances de la problemática son extensos en la región, y que el avance de la tercerización está estrechamente vinculado con algunas variables clave, como el grado de fortaleza del movimiento sindical en cada caso, las dinámicas internas y la presencia de la organización sindical de base y también otras cuestiones más amplias pero también decisivas como las grandes líneas de políticas económicas articuladas en cada caso con distintos proyectos de integración regional e internacional.

Para profundizar esta línea de trabajo sería muy importante avanzar en el relevamiento y análisis de la problemática en el resto de los países de América Latina, que permita disponer de una mirada de conjunto de la tercerización y su lugar en las transformaciones del mercado de trabajo en la región. Sería además muy importante poner en diálogo este diagnóstico con el estudio comparativo de los marcos legales nacionales e internacionales, en los cuales ya se comenzó a avanzar también en el mencionado libro, y finalmente cruzar el análisis de estos procesos con estudios de las transformaciones de los movimientos obreros y sindicales, tema que por lo que pudimos ver en el análisis de estos casos está estrechamente vinculado con las transformaciones productivas y laborales. Dada la magnitud de la tarea, nos conformamos aquí con proveer un punto de partida que permita comenzar a establecer una agenda de investigación y una línea de acción para el análisis y la transformación de esta problemática.

Bibliografía

- Adúriz, I. (2009), "La industria textil en Argentina: su evolución y condiciones de trabajo", Buenos Aires, Instituto para la participación y desarrollo.
- Amarante, Verónica y Arim, Rodrigo, (2005) "El mercado laboral: cambios estructurales y el impacto de la crisis, 1986-2002", en *Uruguay. Empleo y protección social. De la crisis al crecimiento*. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.
- Antunes, Ricardo (2011), "La nueva morfología del trabajo en Brasil. Reestructuración y precariedad", *Revista Nueva Sociedad*, Nro. 232, marzo-abril, pp. 103-118.
- Barattini, M. (2010), "Trabajo esclavo y organización: el caso de la Unión de Trabajadores Costureros en Argentina", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, Vol. 25, n° 2 (74) (mayo-agosto), pp. 461-481.

- Basualdo, V. (2012), "Avances y desafíos de la clase trabajadora en la Argentina de la posconvertibilidad, 2003-2010", en *Memoria Anual del CELS 2011*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- Battistini, O. (2010), "La subcontratación en la Argentina", en *Documentos de Debate*, Buenos Aires, Lasos/CEFS/CTA.
- Bendesky, León; De La Garza, Enrique; Melgoza Javier y Salas, Carlos (2004), "La industria maquiladora de exportación en México: mitos, realidades y crisis", *Estudios Sociológicos*, vol. 22, no. 65, may - agost, pp. 283-314.
- Bendini, M. y N. Gallegos (2002), "Nuevas formas de intermediación en un mercado tradicional de mercado agrario", en *Trabajo y Sociedad*, n° 4, vol. 3, marzo-abril. Santiago del Estero, UNSE.
- Benencia, R. (2009), "El infierno del trabajo esclavo. La contracara de las 'exitosas' economías étnicas", en *Revista Avá*, n° 15, julio, pp. 43-72.
- Bustos Patiño, C. (2011), "El trabajo de Icem en Colombia sobre Multinacionales: Dialogo social frente a la tercerización y el debilitamiento de la relación laboral", CSA/ICEM.
- Castello, A. (2009) "La subcontratación y las relaciones de trabajo en Uruguay", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social* n° 9, julio-diciembre, pp. 53-87.
- Celis Ospina, Juan Carlos (coord.) (2012) *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Colombia, Escuela Nacional Sindical.
- Cervantes Niño, Juan José; Gutiérrez Garza, Esthela y Palacios, Lydia (2008), "El concepto de economía informal y su aplicación en México: factibilidad, inconvenientes y propuestas", *Estudios demográficos y urbanos*, vol. 23, nro. 1, pp. 21-54.
- Cueva Daniel y Hughes María Fernanda (2009), "Trabajo tercerizado y resistencia(s). Formas de lucha en el 'centro' productivo nacional: la protesta de los mineros del cobre en Chile", *Conflicto social*, año 2, n° 2, diciembre, pp. 329-356.
- Dean, M y L. Bueno Rodríguez (2011), "Outsourcing, conceptualización e interrogantes", en *Outsourcing: modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, Cilas, México.
- Dedecca, Cláudio Salvadori (2012) "Población, trabajo y desarrollo en Brasil, oportunidades y desafíos", *Estudios Sociológicos*, vol. 30, no. 90, septiembre-diciembre, pp. 835-865.
- DIEESE/CUT Nacional (2011). "Terceirização e Desenvolvimento. Uma conta que não fecha". Brasil: Central Única dos Trabalhadores.
- Ermda Uriarte, O. y N. Colotuzzo, (2009), "Descentralización, Tercerización, Subcontratación" Proyecto FSAL/OIT, Lima.
- Fernández Rondoni, E. (2010), "El contratista rural: la tercerización laboral en la agropecuaria uruguaya", VIII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, Porto de Galinhas.
- Ferrazzino, A. (2005), "Indicadores Sociales. La Tercerización del Trabajo Agrario", en *XII Encuentro de cátedras de Ciencias Sociales y Humanísticas para las Ciencias Económicas* Buenos Aires, UBA
- Fressmann, R. (2005), "Subcontratación de mano de obra en México. Reglamentación legal y realidad sociopolítica", Fundación Friedrich Ebert, México.
- García Cruz, Gustavo Adolfo (2008), "Informalidad regional en Colombia evidencia y determinantes" Documento de trabajo no. 112, Colombia, Cidse (Centro de Investigaciones

- y Documentación Socioeconómica). Disponible en [Http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/colombia/cidse-univalle/20121123010357/doc112.pdf](http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/colombia/cidse-univalle/20121123010357/doc112.pdf), accedido: 10/02/2014.
- García, A. (2003), *Consecuencias de la privatización de YPF en un enclave petrolero. Cutral-co y Plaza Huincul en el marco de una redefinición institucional*, Tesis de licenciatura, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires. Facultad de Filosofía y Letras, Departamento de Ciencias Antropológicas.
- Guevara, S. (2012), "Reactivación de la movilización obrera en la industria terminal automotriz (2004-2011). Recuperación parcial del salario con persistencia en la flexibilización laboral", en *Trabajo y Sociedad* n° 19, Invierno 2012, Santiago del Estero, UNSE.
- Guillén, Arturo. (2007). "Efectos de la globalización en el empleo: el caso de México". En Guillén, Arturo (coord.) *Economía y sociedad en América Latina: entre la globalización, la regionalización y el cambio estructural*. México, Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 209-235.
- Iranzo, C. y J. Richter (2008), "Subcontratación y conflicto: El caso de la Siderurgia del Orinoco", *Gaceta Laboral*, Maracaibo, Venezuela, vol. 14, n° 1.
- Iranzo, Consuelo (2011) "Chávez y la política laboral en Venezuela 1999-2010", *Revista Trabajo*, año 5, no. 8, julio-diciembre, Tercera época, pp. 5-37.
- Iranzo, Consuelo; Richter, Jacqueline y Patruyo, Thanalí, (2000), "Reestructuración económica y mercado de trabajo en Venezuela". En: De la Garza, Enrique (comp) *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*, Buenos Aires, Clacso.
- Olave Castillo, Patricia (2010a), "La política laboral de la concertación chilena: avance en la desprotección al trabajo", Montevideo- Uruguay, VI Coloquio de la SEPLA (Sociedad Latinoamericana de Economía Política y Pensamiento Crítico).
- Perelman, L. y P. Vargas (2013), "Imputaciones morales y precarización laboral entre los jóvenes de una fábrica siderúrgica en la Argentina", en *Trabajo y Sociedad*, n° 21, Diciembre, pp.403-413.
- Poblete, Lorena. "Contrafuegos. Tercerización y subcontratación laboral: sobre el trabajo y su precarización. ¿Cómo vivimos y trabajamos hoy?". En: VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 2012.
- Pochmann, M. (2011), "Sindeepres, Trajetórias da Terceirização" Pesquisa inédita: Sao Paulo.
- Puig Farrás Julio y García Guzmán Nathalia (2012), "Industria de la confección informal de el Hueco de Medellín", pp. 355-392, en: Celis Ospina, Juan Carlos (coord.) *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Colombia, Escuela Nacional Sindical.
- Racciatti, Octavio Carlos (2008), "Subcontratación y otros casos de exteriorización del empleo: tendencias recientes en Uruguay". En *Revista de Derecho Social*, número 4-5.
- Rau, V. (2010), "La situación de los asalariados agropecuarios transitorios en argentina", en *Revista Desarrollo Económico*, Vol. 50, n° 198 (julio-setiembre), pp. 249-269.
- RedLat (2011), "Estrategias sindicales para enfrentar la tercerización en países seleccionados de América Latina", Observatorio Social Brasil, Sao Paulo.

- Salgado, P. (2012), “El trabajo en la industria indumentaria: una aproximación a partir del caso argentino”, en *Trabajo y Sociedad*, nº 18, vol. XV, verano 2012, Santiago del Estero.
- Saturno Troccoli, G. (2011), “Tercerización y grupo de empresas en Venezuela”, en *Gaceta Laboral*, vol. 17, nº. 2, mayo-agosto, pp. 213-253, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Silva, C. (2007), “La subcontratación en Chile: aproximación sectorial”, Consejo Asesor presidencial: trabajo y equidad, Chile.
- Stolovich, Luis (1995) “La tercerización ¿con qué se come?”. Buenos aires, Clacso.
- Svampa, M. (2005), *La sociedad excluyente*, Buenos Aires, Alfaguara-Taurus.
- Teixeira, M. (2011), *A terceirização na Petrobras: Características do processo de terceirização e iniciativas de representação dos trabalhadores*, RedLat, Observatorio Social Brasil.
- Urrea Giraldo, Fernando y Rodriguez Sanchez (2012) “Subcontratación laboral de población afrocolombiana femenina en un contexto de maquila: las empresas de Ley Páez en el norte del Cauca”, pp. 301-334, en J. C. Celis Ospina (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*, Colombia, Escuela Nacional Sindical.
- Weiss, Anita (2012) "Incidencia del uso de las tic en procesos de Subcontratación y outsourcing", pp. 335-354, en: Celis Ospina, Juan Carlos (coord.) *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Colombia, Escuela Nacional Sindical.